

Día de la Mujer – Informe sobre igualdad de género

El techo de cristal persiste: la mitad de las empresas tiene menos del 20% de mujeres directivas

- *El 31% de las compañías consultadas declara que menos del 5% de estos puestos los ocupan mujeres*
- *El 44% de las empresas que consideran adecuada alguna medida no tienen implementada ninguna*
- *8 de cada 10 aplican medidas de género, pero muchas lo hacen con poca intensidad: un 20% solo ha implantado una*
- *Menos de la mitad de los trabajadores consideran efectivas y suficientes las medidas contra el acoso laboral en su empresa*

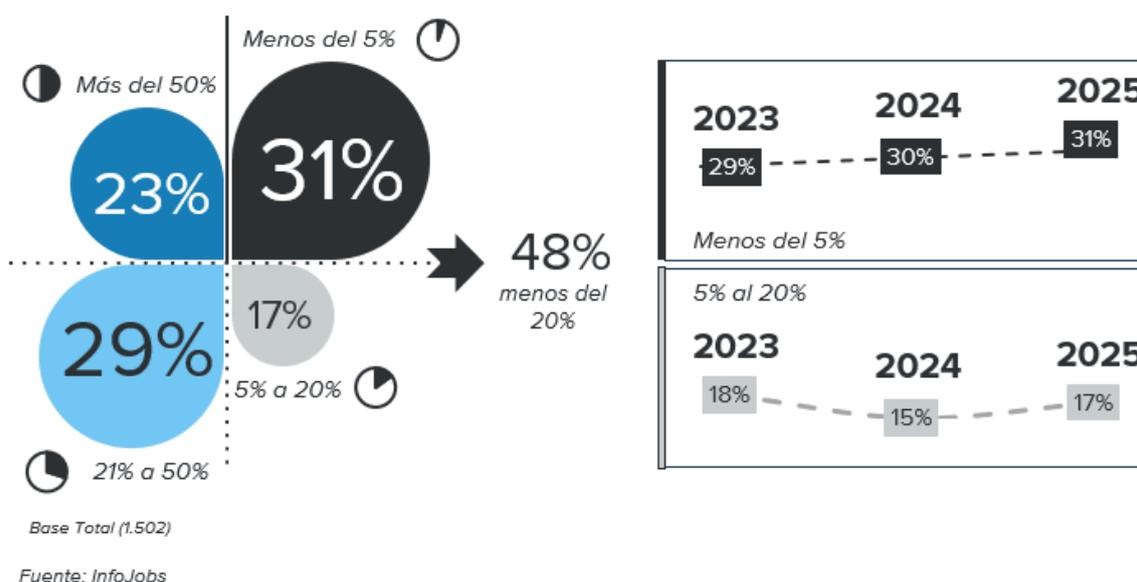
Madrid, 27 de febrero de 2025. En el mundo laboral actual, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas. La igualdad de género continúa siendo un desafío para la sociedad y para el sector empresarial. De hecho, según el informe *Implantación de la Agenda 2030 en las empresas españolas* del Pacto Mundial de la ONU (2024), el 42% de las compañías considera necesaria una mayor regulación en este ámbito. A su vez, las empresas participantes tienen también como prioridades varios aspectos, entre los cuales destacan las medidas para impulsar el liderazgo femenino en puestos de responsabilidad y dirección, que a pesar de los avances ha caído del 34% registrado en 2022 hasta el 25%.

Con motivo del Día de la Mujer, InfoJobs invita a reflexionar a través de su consulta dirigida a empresas y a población ocupada sobre los desafíos que aún persisten en el camino hacia la igualdad. Uno de los más evidentes es el techo de cristal, esa barrera invisible, pero real, que limita el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad. En este sentido, los datos de la plataforma de empleo líder en España avalan que persiste la infrarrepresentación femenina en puestos directivos: el 31% de las empresas consultadas declara que menos del 5% de estos puestos los ocupan

mujeres (30% en 2024 y 29% en 2023). Los resultados también muestran que, en casi la mitad de los casos (el 48%), ellas ocupan menos del 20% de estos cargos, evidenciando un estancamiento a lo largo de los años. Esta realidad contrasta con el marco normativo actual, que busca impulsar una mayor representación femenina en los puestos de decisión. La Ley de Paridad establece que al menos un 40% de los puestos en órganos de dirección de grandes empresas y en la Administración deben estar ocupados por mujeres.

► Mujeres en puestos directivos

E1. En la empresa en la que trabajas, ¿cuál crees que es el porcentaje de las mujeres que ocupan puestos directivos?



“La escasa presencia femenina en puestos de liderazgo es solo un ejemplo más de los diferentes desafíos que afrontan las mujeres dentro del mercado laboral, como también lo es la desigualdad salarial. Estos no son problemas aislados, sino síntomas de un reto estructural mayor: la conciliación. Muchas mujeres ven frenada su carrera en el momento en que sus responsabilidades personales aumentan, justo cuando deberían consolidar su trayectoria profesional. Es lo que se conoce como ‘suelo pegajoso’, un muro persistente que dificulta su acceso a oportunidades de crecimiento”, afirma **Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs**, quien añade: “Si se quieren dar pasos hacia adelante en materia de igualdad, es fundamental reestructurar los modelos de trabajo y poner en marcha medidas que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación, haciendo que talento y liderazgo no estén condicionados por el género”.

La presencia de mujeres directivas varía según sector y tamaño de las empresas. En el sector primario y secundario, 2 de cada 5 compañías tienen menos de un 5% de mujeres en puestos directivos, y solo un porcentaje residual (11%) tiene más de la mitad de la plantilla directiva compuesta por mujeres. En los sectores cuaternario y quinario la situación se invierte: 1 de cada 3 empresas tiene más de la mitad de la plantilla de directivos compuesta por mujeres. Por tamaño, las microempresas muestran una distribución polarizada en los extremos. Muchas de ellas (38%) tienen menos del 5% de mujeres directivas, mientras que otras (33%) superan el 50%, lo que puede deberse a que, al tener pocos empleados, los cambios en los cargos directivos tienen un impacto significativo en el porcentaje. Las empresas medianas y grandes tienen una menor proporción alta de mujeres en puestos directivos, concretamente del 15% y el 13%.

El 44% de las empresas que consideran adecuada alguna medida para aumentar el número de mujeres directivas no tienen implementada ninguna

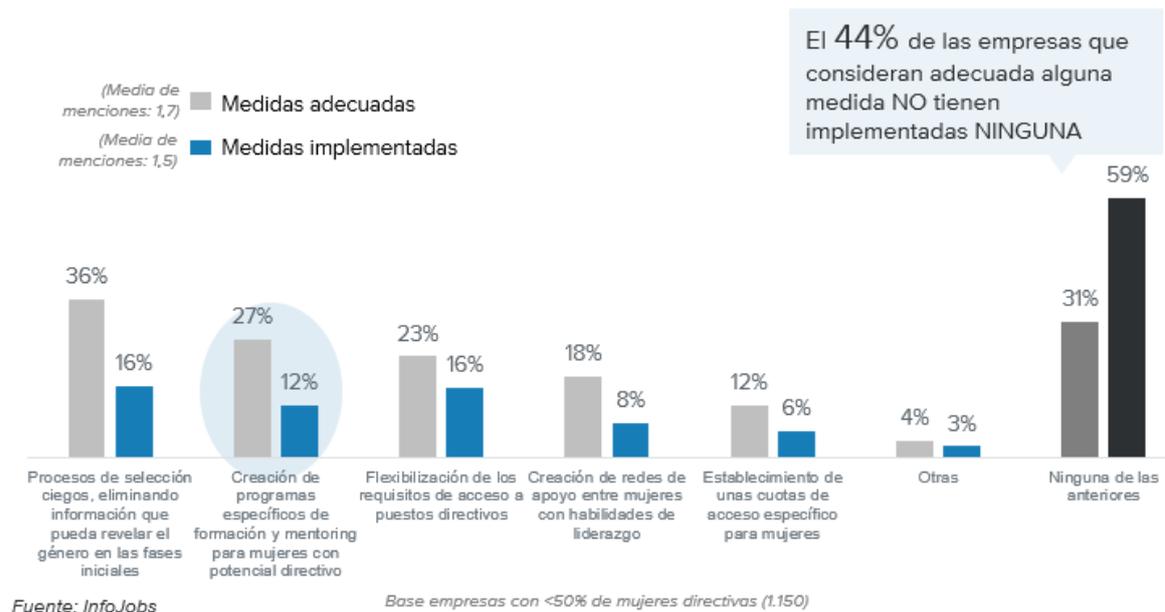
Dentro del informe, InfoJobs también ha indagado entre las empresas que cuentan con menos de un 50% de mujeres en puestos directivos respecto de las medidas que consideran adecuadas o implementan para mejorar este porcentaje. De este análisis llama la atención que el 44% de las empresas que consideran adecuada alguna medida no tienen implementada ninguna.

Los procesos ciegos de selección, la medida más popular (con el 36%), solo la implementan el 16% de las compañías. La mayor discrepancia entre la percepción de adecuación y la implementación ocurre con la medida de programas específicos de formación y *mentoring* (27% vs. 12%), siendo la segunda medida más valorada. En contraposición, el establecimiento de cuotas, considerada la menos efectiva (12%), también presenta una baja tasa de implementación (6%).

E11. ¿Cuáles de las siguientes medidas, cuyo objetivo es conseguir un aumento de mujeres en puestos directivos, consideras que son adecuadas? // E12. ¿Y cuáles de las siguientes medidas cuyo objetivo es conseguir un aumento de mujeres en puestos directivos están implementadas en tu empresa?

Medidas adecuadas vs. implantadas
para conseguir el aumento de mujeres en puestos directivos

Hagamos ahora zoom en las empresas que cuentan con menos de un 50% de mujeres en puestos directivos y las medidas que consideran adecuadas o implementan para mejorar este porcentaje.



Las empresas con menos de 50 empleados (micros y pequeñas) no perciben las medidas expuestas como eficaces para aumentar la representación femenina en puestos directivos, lo que resulta en una menor implementación. Esta tendencia se invierte en las empresas de mayor tamaño (medianas y grandes) donde la percepción de la eficacia de las medidas es superior y, consecuentemente, su implantación es mayor. El menor *gap* se observa en las cuotas de acceso, donde a un 17% de las empresas grandes les parece adecuadas y un 12% las ha implementado. Sin embargo, independientemente del tamaño, existe una brecha entre la percepción de adecuación de las medidas y su implementación real.

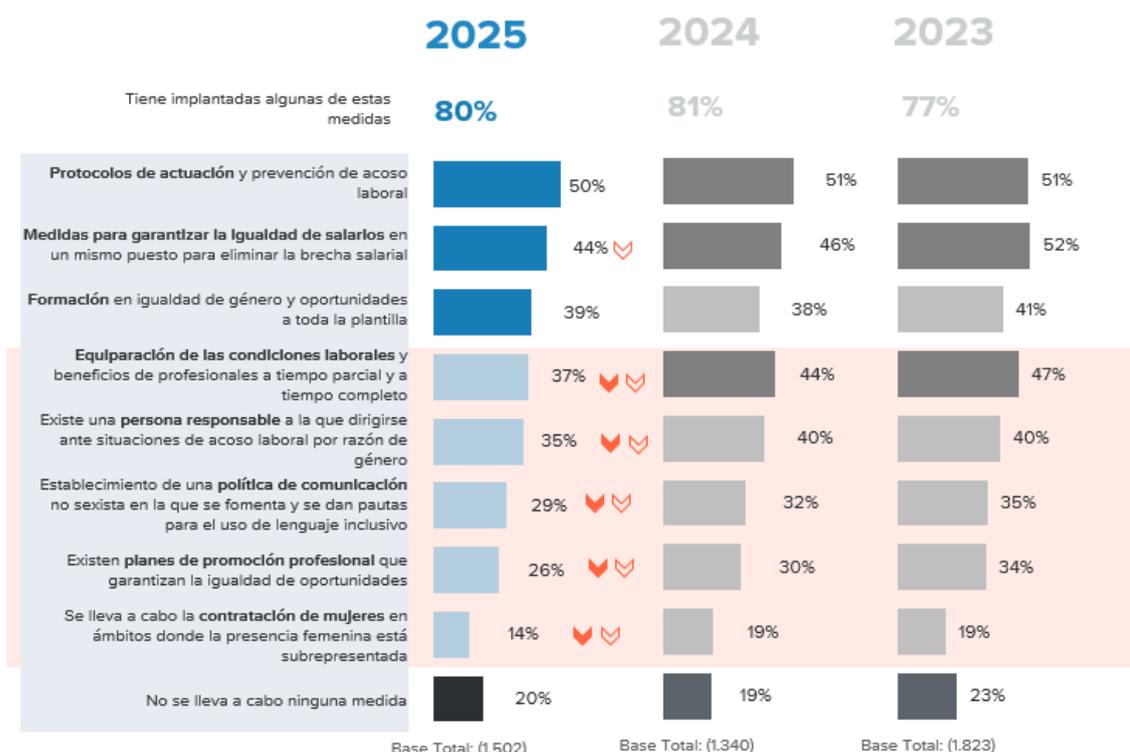
8 de cada 10 empresas tienen implantadas medidas de igualdad de género

Según los datos extraídos, 8 de cada 10 empresas afirman haber implementado medidas para fomentar la igualdad de género en el entorno laboral. Pese a ello, la intensidad descende, pues un gran número (20%) asegura haber introducido únicamente una medida (vs. el 36% de las que tienen 2 o 3 medidas y el 24% de aquellas con más de 4).

En este sentido, los protocolos de actuación frente al acoso laboral (con el 50%) y las medidas que garantizan la igualdad de salarios (44%) permanecen como las más incorporadas por las empresas. No obstante, en comparación con años anteriores, en general, disminuye la implantación de un número considerable de medidas. Esto hace que la formación en igualdad en género ascienda a la tercera posición (con el 39%), por encima de la equiparación de las condiciones laborales (37%).

E4. ¿Cuáles de las siguientes medidas relacionadas con la igualdad de género están implantadas en tu empresa?

➤ **Medidas de igualdad de género implantadas**



Fuente: InfoJobs

La adopción de medidas de igualdad de género se intensifica con el aumento de tamaño de la empresa. Mientras que las grandes y medianas compañías cuentan con un abanico más amplio de estas medidas —a menudo cuatro o más—, las microempresas tienden a adoptarlas con menos frecuencia (1 de cada 4 se limitan a una sola medida).

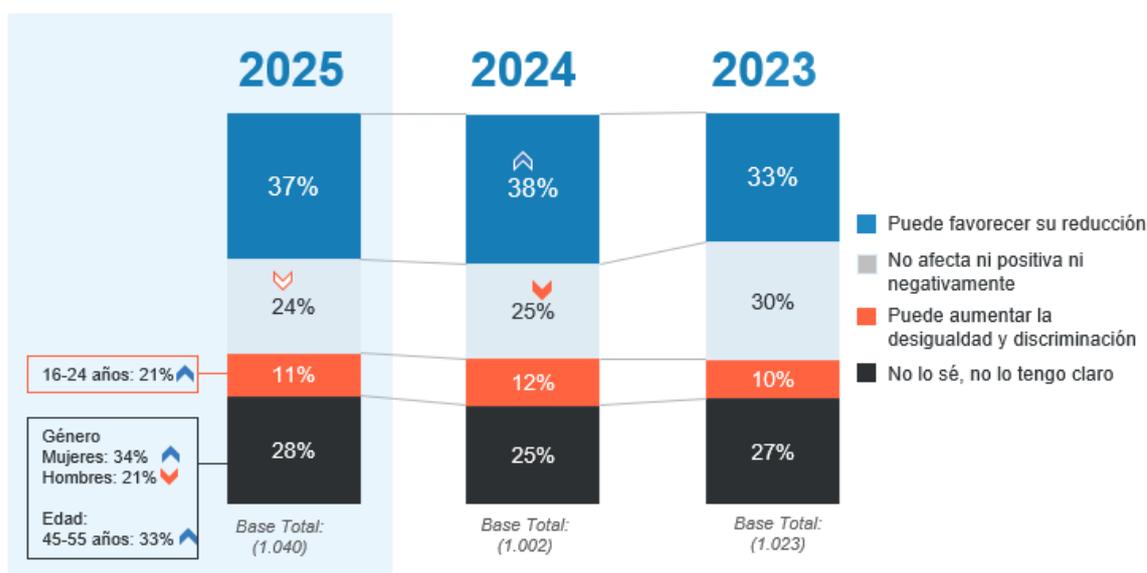
Las medidas contra el acoso laboral se perciben como insuficientes

Cuando se realiza la consulta a la población ocupada sobre las medidas contra el acoso laboral en la empresa su percepción es considerada como insuficiente e ineficaz. Esto se refleja en que menos de la mitad de los empleados (48%) las consideran efectivas, un tercio no tiene una opinión clara sobre su efectividad (34%) y un 18% no lo considera.

El tamaño de empresa también influye en la percepción: a menor tamaño, menos efectivas se perciben.

H5. ¿Crees que las nuevas tecnologías pueden ayudar a la reducción de la desigualdad y la discriminación y a garantizar una contratación inclusiva y diversa? Concretamente, nos referimos al uso de algoritmos y de herramientas basadas en sistemas de Inteligencia Artificial.

Utilidad de las nuevas tecnologías para la igualdad



Fuente: InfoJobs

Un 37% de los trabajadores piensa que las nuevas tecnologías podrían reducir la desigualdad en el trabajo

Ante este contexto, la inteligencia artificial (IA) puede suponer una revolución para las empresas, aportando soluciones innovadoras capaces de modificar la forma y de gestionar los recursos. Precisamente por ello, InfoJobs ha preguntado en la encuesta a población ocupada acerca del impacto de esta nuevas tecnologías en la discriminación e igualdad, y 2 de cada 5 trabajadores (37%) apunta que será positiva. Tan solo un 11% cree que puede aumentar las desigualdades y la discriminación. A pesar de estos datos, hay que tener en cuenta que todavía existe aún un alto desconocimiento declarado sobre esta tecnología, pues el 28% de los empleados no lo tiene claro.

**Nota metodológica del informe:*

Los datos de población ocupada se han extraído con una encuesta online administrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido de 1.040 panelistas que componen una distribución proporcional y representativa de la población nacional de 16 a 65 años y guiada por cuotas de sexo, edad y región y ocupación. El margen de error es de +/-3%.

Los datos de empresa se han extraído con una encuesta online administrada (CAWI) a través de un panel con un cuestionario estructurado de una duración aproximada de 15 minutos. La muestra ha sido a 1.502 responsables de Recursos Humanos o decisores de la contratación. El margen de error es +/-2,5%.

Sobre InfoJobs

Plataforma líder en España para encontrar las mejores oportunidades profesionales y el mejor talento. En el último año, InfoJobs ha publicado 2,5 millones de posiciones vacantes. Cuenta cada mes con 40 millones de visitas (más del 80% proceden de dispositivos móviles) y 1,2 millones de usuarios únicos mensuales. Gracias a InfoJobs se firma un nuevo contrato de trabajo cada 23 segundos.

InfoJobs pertenece a Adevinta, un grupo de empresas líder en marketplaces digitales y una de las principales empresas del sector tecnológico del país, con más de 18 millones de usuarios únicos al mes en sus plataformas de los sectores inmobiliario (Fotocasa y habitacia), empleo (InfoJobs), movilidad (coches.net y motos.net) y compraventa de artículos de segunda mano (Milanuncios).

Los negocios de Adevinta han evolucionado del papel al online a lo largo de más de 40 años de trayectoria en España, convirtiéndose en referentes de Internet. Con sede en Barcelona, la compañía cuenta con una plantilla de más de 1.000 personas comprometidas con fomentar un cambio positivo en el mundo a través de tecnología innovadora, otorgando una nueva oportunidad a quienes la están buscando y dando a las cosas una segunda vida.

Adevinta tiene presencia mundial en 10 países. El conjunto de sus plataformas locales recibe un promedio de 2.500 millones de visitas cada mes. Más información en adevinta.es

Contacto

InfoJobs:
Mónica Pérez Callejo
prensa@infojobs.net:

Evercom:
Andrea Vallejo / Ana Eguren / Marc Vizcarro
infojobs@evercom.es
T. 93 415 37 05 - 676 86 98 56